



М.В. НИКИТИН, д-р пед. наук, профессор, академик
Академии профессионального образования, г. Москва
e-mail: niki5.53@mail.ru

МЦПК: МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

Доктор педагогических наук, академик АПО Михаил Валентинович Никитин — один из ведущих разработчиков современных проблем модернизации среднего профессионального образования. На основе ряда проведенных им в регионах научных семинаров, в своей статье рассуждает о путях создания Центров профессиональных квалификаций с участием бизнес-сообществ и социальных партнеров.

The Doctor of Pedagogical Sciences, academician of the POA Mikhail Valentinovich Nikitin — one of the leading developers of modern problems of modernization of secondary professional education. On the basis of scientific seminars held by him in the regions he considers the ways of creation of the Centers of professional qualifications with participation of business communities and social partners.

Анализ лучших практик создания и функционирования МЦПК УСПО в регионах РФ в рамках реализации «Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.» позволил разработать проект базовой Концепции МЦПК УСПО и сделать следующие промежуточные выводы.

Состояние научно-понятийного аппарата проблемы качества «дополнительных», «прикладных», «профессиональных квалификаций», которые должны формироваться (в условиях МЦПК УСПО), как у студентов дневной формы обучения, так и у взрослых, обучаемых в течение всей жизни надо признать недостаточным. В новых социально-экономических условиях формат дополнительного профессионального обучения граждан в течение всей жизни, чередуется с периодами самостоятельной трудовой деятельности как в формальном, так и неформальном секторах российской экономики. Сразу оговоримся, «прикладных квалификаций» не может быть, ибо это тавтология как «масло масляное». Термин «квалификация» уже предполагает наличие подтвержденных практических умений. В противном случае квалификация не присваивается работнику. Поэтому в наших рекомендациях используется термин «профессиональные квалификации», как адекватный предмету исследования. Уточним также, что при профессиональном обучении лиц с ОВЗ, инвалидов у

них формируются и аттестуются не «профессиональные квалификации», а «профессионально значимые качества личности», которые учитывают нозологию.

Повышение квалификации, профессиональная подготовка, профессиональное самообразование, переподготовка, аттестация на разряд (категорию), стажировка взрослого населения в течение всей жизни должны стать стратегической задачей МЦПК при УСПО. В течение 2013–2015 гг. доля таких обучаемых должна возрасти до 70% от всего контингента. С ними должны работать преподаватели и мастера производственного обучения с высшим педагогическим (профессиональным) образованием и с квалификационным разрядом на один выше, чем у обучаемых. Управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный персонал, самостоятельно повышающие свою профессионально-педагогическую квалификацию, будут оставлены в УСПО на основе подписания «эффективного контракта». С января 2013 г. отменена государственная аккредитация программ ДПО и конкуренция на регионально-отраслевом рынке образовательных услуг будет обеспечиваться только репутацией и рейтингом УСПО. На смену государственной приходит общественно-профессиональная аккредитация УСПО и программ ДПО. Передавая функции контроля профессиональному сообщес-

тву и рынку труда, государство останется основным участником создания нормативно-правовой базы ДПО.

Три практические задачи должны решать МЦПК УСПО:

а) обеспечение кластерной группы компаний кадрами квалифицированных рабочих, мастеров, прорабов и др. работников квалифицированного труда, из числа студентов УСПО на основе освоения ими дополнительных квалификаций. Внедрение программ профессиональной подготовки по рабочим профессиям для лиц с ОВЗ и трудовых мигрантов;

б) развитие новейших технологий на основе социально-ориентированного предпринимательства и роста креативного класса — ремесленничества, фермерства, молодежного предпринимательства из числа мотивированных выпускников УСПО на основе портфолио и персонифицированных программ их повышения квалификации, переподготовки, стажировки, профессионального самообразования;

в) обеспечение возможности включиться в новую трудовую жизнь на основе персонифицированных программ дополнительных профессиональных квалификаций для максимального числа трудоспособного взрослого населения, в том числе, лиц с ОВЗ, инвалидов, сельского населения, матерей с маленькими детьми, пенсионеров и др.

Наиболее продвинутые российские УСПО, по данным мониторин-



га, уже реализуют более 100 таких программ, а зарубежные колледжи — 500, в том числе, с участием бизнес-сообщества, органов социального обеспечения, НКО и профессиональных организаций.

Механизм реализации этих задач предполагает участие работодателей на всех этапах и ориентацию программного продукта, образовательных технологий на обеспечение качества и успешности личности, как социальную норму.

Феномен МЦПК заключается не в том, что практическое обучение в УСПО плохо организовано, а в инерционности и консерватизме многих компонентов традиционного учебно-воспитательного процесса: и профориентационной деятельности в школе, которая ориентирована на вуз; и конкурсов профессионального мастерства, в которых участвуют примерно 5% обучающихся УСПО; и дипломное проектирование выпускников колледжа, которое, зачастую, оторвано от реального сектора экономики и слабо связано с возможностями ускоренного профессионального роста. Например, дипломные проекты выпускников практически не содержат компонентов бизнес-планов и не дают возможности практически реализовать полученную квалификацию в бизнес-среде. В то время как большое количество колледжей имеют в своем названии ориентацию на малый и средний бизнес.

МЦПК — реальная модель социального, профессионального и материального успеха подростка

и молодежи на каждой ступени карьерной лестницы на основе усвоения трудовых установок. Мотивация к освоению профессиональных квалификаций есть условие появления людей с «золотыми руками и креативной головой».

Результаты профессиональной успешности должны материализовываться в системе личных портфолио (портфель достижений), где обучающийся накапливает документы о результатах успешной деятельности, от удостоверений о квалификациях и грамот, до отзывов соседей по дому. В Новой Зеландии система личных портфолио доведена до национального масштаба, где учитываются достижения человека за всю жизнь, к этому привязаны и страховка, и кредит, и продвижение по карьерной лестнице.

В Новой Зеландии система личных портфолио доведена до национального масштаба.

Технология портфолио, как отвечающая интересам и родителей, и ученика, и УСПО, и рынка труда позволит реально оценить качество знаний и сделать осознанный выбор вида профессиональной деятельности в русле следующей логики (Схема 1).

Преимущественно горизонтальная интеграция колледжа — образовательного комплекса позволяет реализовать для моло-

дежи и родителей новую модель профессиональной успешности: «профильная группа школьников (с 15 лет) общеобразовательной школы с профессиональной ориентацией на рабочую профессию и получение дополнительных квалификаций → обучение в колледже-образовательном комплексе по интегрированным профессиям НПО/СПО после 9 класса → параллельное обучение в многофункциональном центре профессиональных квалификаций на основе сопряжения гражданской и военно-учетных специальностей → мотивация к призыву на военную службу в РА на основе полученной профессиональной квалификации, что позволит рассматривать ее как форму годичной профессиональной стажировки → трудоустройство в РФ на предприятие, либо открытие собственного бизнеса под гарантии работодателей — членов Наблюдательного совета АУ СПО → ипотечный кредит на квартиру → возможность создания семьи с тремя детьми в возрасте 23–24 года».

Вместо единственного выбора: «школа → ЕГЭ → вуз».

Статистика указывает на то, что ведущие мировые державы и корпорации за последние годы смогли обеспечить массовое участие своих граждан в программах непрерывного обучения и тренингах. В России доля экономически активного населения, проходящая повышение квалификации и переподготовку, не превышает 1,5%. Быстро, практично, удобно — таковы современные требования человека к программам профессионального обучения.

Выделяются два эффективных источника роста качества профессиональных квалификаций: обучение на успешном опыте и обучение на ошибках.

Квалификации обучающихся рассматриваются российскими исследователями и практиками как результат совместного вклада трех субъектов: личности, отраслевого работодателя (заказчика кадров) и государства в лице УСПО.

Одной из ведущих форм координации усилий отраслевого бизнеса, среднего профессионального образования и государства в подготовке квалифицированных кадров рабочих, мастеров, тех-

ников, ремесленников, предпринимателей станут территориальные образовательные кластеры (Схема 2).

Они создаются на основе укрупнения профессиональных образовательных организаций, в структуру которых включаются (с потерей юридического лица) учреждения общего, начального профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, в первую очередь, с развитой образовательной инфраструктурой (Ресурсные центры, общежития, центр допризывной подготовки, малые молодежные предприятия и др.).

Ядром кластера должен стать крупный региональный колледж — образовательный комплекс, имеющий устойчивые взаимосвязи с отраслевыми ассоциациями работодателей, саморегулируемыми организациями (СРО), образовательными структурами внутрифирменного обучения, отраслевым профсоюзом, центрами сертификации квалификаций.

Как показали исследования российских ученых, отличительными характеристиками территориально-образовательного кластера должны стать:

а) наличие сетевого взаимодействия между фирмами, специалистами, УСПО и государственными органами по продвижению инновационных технологий на основе обмена компетенциями. Сокращение времени на освоение технологий, продуктов, услуг есть один из факторов конкурентоспособности;

б) наличие заказов на профессиональное обучение со стороны кластерной группы фирм для УСПО, баз практик и трудоустройства выпускников с адекватной оплатой труда;

в) участие менеджмента фирм в органах управления УСПО (Наблюдательный, координационный и др. советы); участие специалистов в общественно-профессиональной аккредитации и сертификации квалификаций;

г) коммерциализация результатов кластерного взаимодействия

(стартапы, патенты, молодежные фирмы, ноу-хау, дипломные проекты, ассоциации выпускников и др.), в том числе, увеличение количества налогоплательщиков. На основе открытия собственного дела выпускниками УСПО.

В России доля экономически активного населения, проходящего повышение квалификации и переподготовку, не превышает 1,5%.

Первая кластерная характеристика реализуется с помощью потенциала отраслевого РЦ. Ибо без воспроизводства сетевых отношений кластер теряет свою конкурентоспособность. Следовательно, именно отраслевой РЦ должен культивировать весь комплекс сетевых внутрикластерных и межкластерных отношений. Их значимость в том, что личные отношения (сетевые отношения) студентов и специалистов, а также взаимосвязи отраслевых структур (например, РЦ) порождают доверие и формируют репутацию УСПО как структуры, обеспечивающей качество квалификаций. В свою очередь, отсутствие, неразвитость сетевых отношений порождает недоверие у всех субъектов кластера, что ведет к увеличению затрат на отбор и подготовку персонала.

Формирование территориально-образовательного кластера с развитой образовательной инфраструктурой, как вторую кластерную характеристику, следует рассматривать как необходимое условие повышения квалификации и карьерного роста для мастеров производственного обучения, методистов, преподавателей спецдисциплин, зав. отделениями колледжа-комплекса, которые мотивируются к изменению должностных обязанностей в колледже на основе освоения дополнительных профессиональных квалификаций внутри кластера: «воспитание слушателей на основе личного примера». Освоение дополнительных квалификаций этой категорией штатных работников колледжа следует рассматривать

Схема 1

БАЗОВАЯ СТРУКТУРА ТЕРРИТОРИАЛЬНО-ОТРАСЛЕВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КЛАСТЕРА





как обязательный компонент его «эффективного контракта». По аналитическим оценкам российской компании «Дидактические системы» — поставщика нового технологического оборудования для УСПО, победителями региональных конкурсов профессионального мастерства становятся ученики мастеров производственного обучения, которые систематически проходят курсы повышения квалификации.

Как формируется заказ на квалификации / компетенции работников квалифицированного труда и почему пока не является устойчивым источником многоканального финансирования МЦПК СПО?

В условиях стратификации общества и многоукладности экономических отношений множественность заказов на квалификации есть аксиома, которая подтверждается ростом количества образовательных программ и технологий их реализации.

Кратко логика заказа такова:

«появление потребности в образовании у человека → мотивация к выбору вида трудовой деятельности на основе профессиональных проб → достижение экономической успешности на основе ускорения правильного выбора профессии → повышение уровня заработной платы, стабильность занятости и социальная успешность на основе дополнительных квалификаций/компетенций в течение всей жизни».

Практика заказов для среднего профессионального образования такова, что, за исключением круп-

ных объединений работодателей, все остальные отраслевые предприятия могут сформулировать свои кадровые потребности только в краткосрочной перспективе (один — два года). За этот период не представляется возможным качественно подготовить квалифицированного рабочего с опытом (практикой) профессиональной деятельности.

Конечным показателем экономической успешности/неуспешности работников на рынке труда может считаться уровень и стабильность их заработков. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения и обследования заработной платы по профессиям взаимосвязь оплаты труда следующая:

а) окончание полной средней школы увеличивает заработки на 25–35%;

б) окончание УНПО увеличивает заработки еще на 10%;

в) окончание УСПО увеличивает заработки еще на 20–25%;

г) окончание УВПО увеличивает заработки на 50–75%.

Промежуточный мониторинг успешности МЦПК СПО на региональном рынке труда позволил классифицировать виды и уровни заказчиков:

— домохозяйства — частный заказ на дополнительные квалификации/компетенции (например, курс обучения пенсионеров работе на компьютере; курс кулинарии для молодых хозяек и т.п.);

— предпринимательский — со стороны малого бизнеса и ИП

(например, курс по развитию электронной коммерции и т.п.);

— отраслевой (кластерный) — со стороны группы компаний (например, курс по повышению квалификации молодых рабочих/специалистов на основе профессиональных стандартов и т.п.);

— муниципальный (например, повышение квалификации работников ЖКХ, ТСЖ, дворников, владельцев собак и т.п.);

— государственный (в формате государственного задания на дополнительное обучение различных социальных групп взрослых, лиц с ОВЗ, многодетных семей и т.п.).

На регионально-территориальном уровне мы прогнозируем введение конкурсной процедуры распределения заказа между однопрофильными УСПО и одноотраслевыми Центрами профессиональных квалификаций для соблюдения требований качества профессионального образования/подготовки.

Библиографический список:

1. Смирнов И.П., Поляков В.А., Ткаченко Е.В. Новые принципы организации начального профессионального образования. — М.: ООО «Аспект», 2004. — с. 32.

2. Российский работник: образование, профессия, квалификация. Моногр. / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, «Высшая школа экономики», — М.: 2011. — С. 75-76.

3. Золотарева Н.М. Многофункциональные центры прикладных квалификаций: курс на обеспечение квалифицированными кадрами // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 10. — С. 2.

4. Никитин М.В. Базовая Концепция МЦПК СПО в условиях непрерывного профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 7. — С. 32.

5. Кязимов К.Г. Центры профессиональных квалификаций // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 8. — С. 28.

6. Степанова О.А., Кожекина Т.В. Центры профессиональных педагогических квалификаций: проектирование модели // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 9. — С. 27.

Ключевые слова: МЦПК УСПО, модернизация, профессиональные квалификации, кластер, образование.